

Rezumatul tezei de doctorat

Rolul managementului capitalului intelectual în agilitatea și performanța organizațională

Drd. Mădălina-Elena Stratone

Privind retrospectiv, remarcăm că economia a fost periodic afectată de diverse evenimente (războaie, crize economice etc.) și s-a resimțit o nevoie din ce în ce mai mare pentru îmbunătățirea performanței la nivel individual, organizațional și social. Reflectând asupra prezentului, se poate afirma că anul 2020 a fost extrem de dificil. O criză neașteptată a afectat întreaga lume, generând dificultăți majore pentru numeroase organizații în eforturile lor de a supraviețui sau de a se adapta la noile circumstanțe, în special pentru întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) care nu au dat dovadă de suficientă agilitate și inovație.

Mediul de afaceri se află într-o continuă transformare, iar una dintre cele mai importante schimbări în viața unei organizații este „trecerea de la concentrarea pe dezvoltarea resurselor tangibile la dezvoltarea resurselor intangibile” (Todereciu, 2021, p. 1). În actuala economie a bazată pe cunoștințe, capitalul intelectual joacă un rol semnificativ în mediul de afaceri, academic și instituțional, deoarece ajută la tranziția către o dezvoltare organizațională competitivă, durabilă și inovatoare, indiferent de dimensiunea sau tipul organizației (Vale et al., 2022; Vătămănescu et al., 2016a, 2016b, 2020a, 2020b, 2022a, 2022b). Mai mult decât atât, resursele intangibile pot fi văzute ca o armă care ajută organizațiile să obțină performanțe mai bune în comparație cu resursele tangibile, mai ales în zilele noastre, după pandemia COVID-19, când organizațiile au adoptat telemunca.

Astfel, organizațiile au început să genereze valoare și să obțină un avantaj competitiv printr-o gestionare eficientă a capitalului intelectual, care a devenit „singura resursă indispensabilă” (Serrat, 2017, p. 1) și prin cunoștințe (Shumik et al., 2021; Vătămănescu et al., 2015, 2016a, 2016b), care este o altă „resursă strategică și un factor cheie pentru performanța unei organizații pentru sustenabilitatea sa” (Todericiu, 2021, p. 199). Al-Omouh (2022, p. 549) susține că resursele intangibile de cunoștințe „sunt strâns legate de strategia antreprenorială în medii concurențiale accentuate, permițând augmentarea capitalului intelectual al unei întreprinderi și transformarea acestuia în inovare și răspunsuri agile la oportunități și amenințări, obținând astfel

superioritate față de alte organizații competitive”. Cu toate acestea, atât capitalul intelectual, cât și cunoștințele „oferă o putere mai mare și un avantaj sporit creșterii și dezvoltării societății bazate pe cunoștințe” și au puterea de a influența mediul și competitivitatea unei întreprinderi, creativitatea, comunicarea, modelele de afaceri și satisfacția profesională (Mercader et al., 2021, p. 3).

Capitalul intelectual a fost conceptualizat de Dave Ulrich (1998) ca fiind o funcție multiplicativă a abilităților și a angajamentului. Până în anii 1980, unele dintre teorii s-au concentrat pe mediul extern al unei organizații „ca fundament pentru înțelegerea avantajului competitiv” (Radjenovic & Krstic, 2017, p. 14). Chiar dacă conceptul de capital intelectual a fost formulat în anii 1990, acesta a fost definit în general ca ceva care reprezintă „resursele intangibile combinate ale unei companii” (Martinidis et al., 2021, p. 2). Fie că vorbim despre întreprinderi mici și mijlocii (IMM-uri), corporații multinaționale, organizații neguvernamentale sau instituții publice, Ulrich (1998) afirmă despre capitalul intelectual că este una dintre valorile fundamentale ale unei organizații. Potrivit autorului, atributele sale sunt caracterizate de un grad ridicat de complementaritate și toate au impact asupra performanței unei organizații. Conform Lekić et al. (2022, p. 3), „capitalul intelectual poate fi văzut ca abilitatea holistică a unei companii de a-și coordona, organiza și utiliza propriile cunoștințe disponibile pentru a crea valori viitoare”, astfel încât să supraviețuiască în domeniile de afaceri în continuă schimbare și să aibă cunoștințele necesare pentru a face față oricăror obstacole.

În ultimele decenii, sinergia dintre managementul capitalului intelectual și succesul în performanța unei organizații și capacitatea acesteia de a fi agilă a apărut ca o temă recurentă, în special în studiile de management, deoarece companiile sunt împinse să inoveze de fenomene precum globalizarea, competiția crescută și tehnologiile în continuă schimbare (Hapenciuc et al., 2015; Păduraru et al., 2016; Papíková & Papík, 2022; Vătămănescu et al., 2014, 2018). Niwash et al. (2022) descriu viteza de inovare ca fiind ritmul de progres pe care o companie îl are atunci când vine vorba de inovarea și comercializarea unui produs nou sau a unui serviciu nou, sau ca fiind capacitatea organizației de a accelera sarcinile și activitățile care au loc prin procesul de dezvoltare a noului produs sau serviciu. În acest mediu concurențial, toate întreprinderile trebuie să își ajusteze flexibilitatea politicilor și strategiilor și să își utilizeze mai eficient resursele tangibile și intangibile (Van et al., 2022) și să fie conștiente de faptul că prin intermediul capitalului intelectual

se poate facilita „competitivitatea economică” și se poate „susține creșterea economică pe termen lung” (Sardar et al., 2021, p. 300).

În cazul întreprinderilor mici și mijlocii, capitalul intelectual joacă un rol esențial, deoarece aceste organizații dispun adesea de resurse limitate. Această constrângere financiară le împiedică să investească semnificativ în resurse tangibile, determinându-le să aloce fonduri în capitalul intangibil. Investițiile în capitalul intangibil sunt mai puțin costisitoare și oferă avantaje considerabile, facilitând astfel creșterea și dezvoltarea IMM-urilor (Tran et al., 2021).

Studiul capitalului intelectual în cadrul unei organizații nu este un subiect nou, iar această cercetare își propune să aducă ceva nou și se concentrează pe modul în care pandemia a influențat și a afectat sectorul economic și comportamentul organizațional, pe modul în care organizațiile (în special IMM-urile) ar trebui să facă față schimbărilor și provocărilor (Pop et al., 2022; Vătămănescu & Brătianu, 2021) și pe modul în care capitalul uman, structural și relațional contribuie la îmbunătățirea performanței organizațiilor și le împinge să devină mai agile. Această teză încearcă să demonstreze că gestionarea eficientă a capitalului intelectual poate avea un impact asupra dezvoltării organizaționale într-o varietate de moduri, inclusiv îmbunătățirea competențelor angajaților, stimularea avantajului competitiv pe o piață care se schimbă rapid și îmbunătățirea performanței organizaționale. Din aceste motive, întreprinderile mici și mijlocii au un interes justificat de a-și dezvolta capitalul intelectual și de a îmbunătăți nivelul de excelență al capitalului lor uman - pe care îl dobândesc prin angajarea de persoane talentate - deoarece aceste resurse au un impact direct asupra capitalului social și relațional, care sunt interconectate.

După cum susțin Hilkenmeier et al. (2021, p. 2) în cercetarea lor, „IMM-urile au o mare importanță economică și socială și, în mod tradițional, contribuie substanțial la capacitatea de inovare și la competitivitatea întregii economii”. În Europa, potrivit Comisiei Europene (2021), întreprinderile mici și mijlocii „sunt coloana vertebrală a economiei europene”, reprezentând 99% din totalul întreprinderilor din Uniunea Europeană. Conform ultimelor statistici, în 2018, România avea un număr de 485.757 de IMM-uri (Sava, 2021). Cu toate acestea, chiar dacă 485.757 pare un număr bun, potrivit unui raport anual despre IMM-uri care a fost publicat în 2019 de către Uniunea Europeană (Agenția Executivă pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii, 2019), România se află pe ultimul loc, ajungând la doar 29 IMM-uri/1000 locuitori și fiind mult sub media europeană de 58 IMM-uri/1000 locuitori (Zamfir, 2019). Din cauza virusului COVID-19 și a crizei pe care a lăsat-o în urmă, numărul IMM-urilor care s-au deschis în 2020 a scăzut și există un număr mare de

afaceri care au intrat în faliment. După cum se poate concluziona, numărul IMM-urilor este din nou foarte mic în comparație cu alte țări din Uniunea Europeană. Având în vedere aceste aspecte, se anticipează că IMM-urile vor continua să își îmbunătățească performanța și agilitatea. Acestea necesită o atenție sporită din partea cercetătorilor pentru a identifica modalități prin care să depășească criza economică, devenind astfel mai reziliente și mai capabile să se adapteze la schimbări drastice.

Pentru a înțelege cum putem face față provocărilor economice, ar trebui să identificăm care sunt nevoile organizațiilor în timpul și după pandemie, care au fost punctele slabe ale IMM-urilor înainte de criza COVID-19, ce ar trebui îmbunătățit pentru ca economia să se redrezeze și să renască. Astfel, pentru a defini un scop clar al temei de cercetare, obiectivul principal al tezei este de a analiza rolul managementului capitalului intelectual (incluzând aici capitalul uman, structural și relațional) în agilitatea și performanța organizațională. Acest obiectiv general este realizat prin atingerea următoarelor obiective specifice: 1. Investigarea modului în care capitalul intelectual al organizațiilor a fost afectat de COVID-19, atât în Europa, cât și în România, cu accent pe IMM-uri; 2. Analiza modului în care managementul acestor trei dimensiuni ale capitalului intelectual (uman, structural și relațional) influențează agilitatea și performanța organizațiilor, cu accent pe IMM-urile din România; 3. Elaborarea unui model teoretic interdisciplinar și a unui instrument de cercetare care să includă corelativ capitalul intelectual și agilitatea și performanța IMM-urilor.

În ceea ce privește structura tezei, este important să subliniem faptul că primul capitol începe cu o analiză bibliometrică, care a fost realizată cu ajutorul software-ului VOSviewer și care urmărește să evidențieze cele mai relevante subiecte și tendințele emergente în gestionarea capitalului intelectual, a agilității și a performanței organizaționale. Al doilea capitol include o analiză cuprinzătoare a literaturii de specialitate care acoperă conceptele și teoriile-cheie ale gestionării capitalului intelectual și investighează rolul esențial pe care capitalul intelectual îl joacă în creșterea performanței și agilității organizaționale prin utilizarea unei game diverse de lucrări de cercetare academică. Al treilea capitol acoperă metodologia de cercetare, inclusiv punerea în aplicare a modelelor de cercetare calitative și cantitative și descrie dezvoltarea instrumentelor, conceptualizarea constructelor, tehnicile de eșantionare utilizate în cercetare și semnificația datelor colectate, oferind astfel o bază solidă pentru această teză.

Al patrulea capitol ilustrează interpretarea rezultatelor și o analiză extinsă a datelor cantitative și calitative. Prima parte a acestui capitol prezintă o analiză detaliată a datelor calitative,

utilizând atât analiza de conținut, cât și analiza generată de Qualitative Data Analysis Software (QDAS) pentru a explora posibile perspective. Pentru obținerea datelor calitative, au fost intervievați zece manageri din IMM-uri românești, care și-au oferit perspectivele cu privire la capitalul intelectual și rolul acestuia asupra agilității și performanței organizaționale. A doua parte a acestui capitol prezintă datele cantitative, care au fost examinate cu ajutorul software-ului SMART-PLS, și evidențiază evaluarea modelului de măsurare, modelul structural și rezultatele și discuțiile privind datele colectate prin intermediul unui eșantion aplicat la 121 de respondenți. Rezultatele cercetării sunt rezumate în secțiunea finală, care evidențiază, de asemenea, contribuțiile și implicațiile studiului. Această secțiune ne prezintă de asemenea și implicațiile teoretice și practice, limitele studiului și oferă recomandări pentru cercetări viitoare.

Prin abordarea sistematică a tuturor acestor constructe și a relațiilor dintre ele, această cercetare urmărește să extindă cunoștințele despre modul în care gestionarea capitalului intelectual (capitalul uman, capitalul structural și capitalul relațional) influențează performanța și agilitatea organizațională, oferind implicații semnificative atât pentru aplicațiile teoretice, cât și pentru cele practice.

Referitor la constatările relevante, studiile analizate indică în mod clar că mediul de lucru exercită un impact semnificativ asupra modului în care o întreprindere își gestionează capitalul intelectual. Achiziția, utilizarea și menținerea capitalului intelectual sunt influențate de dinamici specifice, care variază între mediile de lucru tradiționale, virtuale și hibride. De exemplu, transformarea digitală indusă de mediile de lucru virtuale și hibride a sporit valoarea schimbului de cunoștințe și necesitatea unor sisteme eficiente de gestionare a informațiilor. Pentru întreprinderile mici și mijlocii care urmăresc să își îmbunătățească performanța și agilitatea, înțelegerea acestor dinamici este esențială.

Revizuirea literaturii de specialitate subliniază, de asemenea, importanța identificării și gestionării mai multor tipuri de capital intelectual, cum ar fi cel uman, structural și relațional. Cunoștințele și competențele angajaților, sau capitalul uman, servesc drept piatră de temelie pe care se construiesc alte tipuri de capital. Procesele, procedurile și proprietatea intelectuală a întreprinderii sunt considerate capital structural, în timp ce rețeaua de relații cu părțile interesate este capital relațional. Conform acestei cercetări, IMM-urile care gestionează proactiv și investesc în toate cele trei tipuri de capital intelectual prezintă o agilitate mai mare și o performanță generală mai bună.

Cercetarea a produs un model teoretic care încorporează aceste componente și evidențiază dinamica complexă și interconectată a gestionării capitalului intelectual. În concluzie, această analiză a literaturii de specialitate subliniază legătura dintre gestionarea diferitelor tipuri de capital intelectual și mediul de lucru, precum și beneficiile pe care le prezintă acest lucru pentru performanța și agilitatea organizațională. Toate aceste concepte și legăturile dintre ele sunt analizate prin intermediul variabilelor proxy sau al indicatorilor, care sunt singura metodă practică de măsurare. Această recunoaștere evidențiază dificultatea de a cuantifica aspectele variate ale capitalului intelectual, subliniind nevoia de măsuri surogat ca modalitate de a înțelege și evalua mai bine influența și valoarea acestuia în cadrul unei întreprinderi. Astfel, pentru întreprinderile care doresc să navigheze cu succes prin natura schimbătoare a mediilor de lucru și să obțină un succes durabil pe o piață competitivă la nivel global, înțelegerea acestor legături este esențială.

În plus, analiza calitativă care a fost efectuată cu ajutorul software-ului AtlasTI a ilustrat informații semnificative cu privire la percepția celor zece manageri care au fost intervievați în ceea ce privește gestionarea capitalului intelectual și modul în care acesta influențează agilitatea și performanța organizației lor. Aceștia au subliniat cât de importanți sunt indicatorii financiari în obținerea succesului organizației. De asemenea, aceștia au subliniat că stabilirea obiectivelor (atât pe termen scurt, cât și pe termen lung), luarea în considerare a feedback-ului părților interesate și evaluarea performanței angajaților sunt foarte importante în ceea ce privește performanța organizației. În plus, interviurile au evidențiat importanța digitalizării (inclusiv a integrării inteligenței artificiale în activitățile de zi cu zi) (Căpățînă et al., 2020) și a capacității de adaptare la o piață în continuă schimbare, în vederea transformării într-o organizație caracterizată prin agilitate (Ooi et al., 2023). Această idee a fost susținută și de manageri, care au subliniat că o cultură a schimbării și flexibilitatea politicilor de lucru sunt principalii factori determinanți ai agilității și performanței.

În ceea ce privește analiza cantitativă, aceasta a furnizat validarea empirică a modelului teoretic propus, evidențiind cel mai exact rolul gestionării capitalului intelectual în stimularea agilității și performanței IMM-urilor. Majoritatea ipotezelor au fost validate prin analiza efectuată cu ajutorul software-ului SmartPLS și au indicat importanța gestionării capitalului intelectual și a agilității organizaționale în stimularea performanței IMM-urilor.

Rezultatele evidențiază importanța gestionării capitalului relațional și uman în promovarea performanței și agilității organizaționale, în timp ce contribuția gestionării capitalului structural

este încă supusă dezbaterii. Rezultatele oferă o înțelegere mai clară a modului în care gestionarea cu succes a capitalului intelectual poate stimula performanța și agilitatea organizațională. Cu toate acestea, sunt necesare investigații suplimentare pentru a vedea impactul gestionării capitalului structural.

Trecând la implicațiile practice, această teză oferă managerilor întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri) din România cunoștințe relevante cu privire la modul de gestionare strategică a capitalului intelectual pentru a îmbunătăți agilitatea și performanța organizațională și ilustrează nevoia IMM-urilor de a investi în capitalul uman, de a se adapta rapid la schimbările pieței și de a-și investi resursele în integrarea noilor tehnologii, alături de construirea de relații puternice (atât în interiorul, cât și în exteriorul organizației) și de cultivarea unei culturi organizaționale agile, deschisă la schimbare și la învățare. Pe scurt, acest studiu oferă îndrumare managerilor români în găsirea cheii succesului, prin asigurarea competitivității pe piața dinamică din zilele noastre, stimularea inovației și creșterea agilității și performanței organizației.

În ceea ce privește limitările studiului, există câteva aspecte care pot fi evidențiate. În primul rând, dimensiunea eșantionului este relativ mică, iar perspectivele oferite de cei 10 manageri din IMM-uri românești pot să nu reflecte pe deplin ceea ce se întâmplă în diferite industrii sau contexte organizaționale. De asemenea, datele colectate de la managerii intervievați sunt caracterizate de subiectivitate, ceea ce poate afecta validitatea concluziilor furnizate în urma analizei datelor. În plus, cantitatea și calitatea datelor colectate pot stabili totuși limitări ale analizei cantitative cu SmartPLS, în ciuda faptului că aceasta oferă perspective statistice puternice. Acesta ar putea fi, de asemenea, motivul pentru care există două ipoteze care nu au fost validate.

Totodată, ar trebui efectuate studii suplimentare pentru a oferi perspective mai cuprinzătoare cu privire la gestionarea capitalului intelectual în agilitatea și performanța organizațională prin efectuarea de către cercetători a unor eșantioane mai mari și prin explorarea mai aprofundată a impactului capitalului structural asupra performanței și agilității IMM-urilor. În plus, includerea variabilelor de control (de exemplu, sexul, vârsta, experiența profesională a managerilor etc.) pentru compararea subeșantioanelor poate oferi perspective noi și utile asupra subiectului.